

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI KASUS : PT. PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE
BANDUNG)**

TUGAS AKHIR

**Karya tulis sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Teknik dari
Program Studi Teknik Industri Fakultas
Teknik Universitas Pasundan**

Oleh :

LAHAR ANUGERAH

NRP : 143010110



PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS PASUNDAN

BANDUNG

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS : PT. PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE BANDUNG)**

Oleh

Lahar Anugerah

NRP : 143010110

Menyetujui

Tim Pembimbing

Tanggal

Pembimbing

Penelaah

(Dr. Ir. H. A. Syakur Amin, M.Eng)

(Dr. Drs. Iman Firmansyah, M.Sc)

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Ir. Toto Ramadhan, MT

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS : PT. PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE BANDUNG)

LAHAR ANUGERAH
NRP : 143010110

ABSTRAK

Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. PT. Primarindo Asia Infrastructure Bandung telah menerapkan kompensasi dan motivasi yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja karyawan khususnya divisi produksi.

Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 86 responden dari populasi karyawan yang berjumlah 591 orang. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur untuk memperlihatkan besar pengaruh sebuah variabel tertentu baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap beberapa variabel lainnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi maupun motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Primarindo Asia Infrastructure Bandung. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 44% dan dipengaruhi oleh motivasi sebesar 27%. Besar pengaruh total dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi $r^2 = 0.642$ atau sebesar 64,2%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 35,8%. Dari hasil penelitian berikut dapat disimpulkan penelitian ini layak dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan divisi produksi PT. Primarindo Asia Infrastructure Bandung.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Motivasi, Kinerja, Analisis Jalur

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study : PT. PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE BANDUNG)

LAHAR ANUGERAH

NRP : 143010110

ABSTRACT

Human resources is the main incentive as a factor in determining the success of an enterprise. PT. Primarindo Asia Infrastructure Bandung has implemented compensation and motivation has objective to improve performance employees and company profitability. The subjects in this study is performance declining of employees especially production division.

On this research the sample used some 86 respondents of the population employees which consisted 591 people. Analysis method data in the research used is descriptive method and verificative method with quantitative approach. Technique the analysis used is path analysis to show relationship between how much an influence of a particular variable either direct of indirect influence on some other variables.

The result of this research showed compensation and motivation have had a positive impact and significantly correlates with employee performance division production PT. Primarindo Asia Infrastructure Bandung. Employee performance influenced by compensation of 44% and influenced by the motivation of 27%. The amount of the total influence of variable compensation and motivation on employee performance indicated by the magnitude of coefficients determination $r^2 = 0.642$ or equal to 64,2% and outside influences 35,8%. Looking from the results above research can be conclude deserve as measuring tool to find out how the performance of division production in PT. Primarindo Asia Infrastructure Bandung.

Keywords : Human Resources, Compensation, Motivation, Employee Performance, Path Analysis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 I-1
I.1 Latar Belakang.....	I-1
I.2 Perumusan Masalah	I-5
I.3 Batasan dan Asumsi Masalah	I-6
I.4 Tujuan Penelitian	I-6
I.5 Manfaat Penelitian	I-7
I.6 Sistematika Penulisan	I-7
 BAB II LANDASAN TEORI	 II-1
II.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	II-1
II.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	II-1
II.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	II-2
II.1.3 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	II-3
II.2 Kinerja	II-5
II.2.1 Pengertian Kinerja	II-5
II.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	II-7
II.2.3 Indikator Kinerja Pegawai	II-10
II.3 Motivasi Kerja	II-12
II.3.1 Pengertian Motivasi	II-12
II.3.2 Teori-teori Motivasi Kerja	II-13

II.3.3 Fungsi Motivasi Kerja Bagi Kinerja Karyawan.....	II-15
II.3.4 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja Dalam Sebuah Perusahaan	II-18
II.3.5 Pentingnya Motivasi Kerja Bagi Kinerja Karyawan	II-19
II.3.6 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	II-22
II.4 Kompensasi.....	II-24
II.4.1 Pengertian Kompensasi.....	II-24
II.4.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	II-25
II.4.3 Teori-teori Kompensasi	II-26
II.4.4 Tujuan Pemberian Kompensasi	II-28
II.4.5 Faktor-faktor mempengaruhi Pemberian Kompensasi	II-29
II.4.6 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	II-30
II.5 Hubungan Antara Kompensasi dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan	II-32
II.6 <i>Path Analysis</i>	II-32
II.6.1 Pengertian <i>Path Analysis</i>	II-32
II.6.2 Karakteristik <i>Path Analysis</i>	II-33
II.6.3 Tujuan <i>Path Analysis</i>	II-35
II.6.4 Keuntungan dan Kelemahan <i>Path Analysis</i>	II-36
II.7 <i>Review Penelitian yang Terkait</i>	II-37
BAB III METODE PENELITIAN	III-1
III.1 Kerangka Penelitian	III-1
III.2 Metode Analisis Data.....	III-2
III.2.1 Analisis Deskriptif.....	III-3
III.2.2 Analisis Verifikatif	III-4
III.2.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	III-4
III.3 Desain Penelitian	III-5
III.4 Populasi dan Sampel	III-7
III.4.1 Populasi	III-7
III.4.2 Sampel	III-7
III.5 Teknik Pengumpulan Data.....	III-8
III.6 Teknik Pengolahan dan Analisis.....	III-9
III.6.1 Teknik Analisis Data	III-9

III.6.2 Uji Validitas.....	III-10
III.6.3 Uji Reliabilitas.....	III-10
III.6.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	III-11
III.6.5 Uji Hipotesis.....	III-12
III.7 Ruang Lingkup Objek Penelitian.....	III-13
III.8 Analisa dan Pembahasan.....	III-13
III.9 Kesimpulan dan Saran	III-14

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA..... IV-1

IV.1 Pengumpulan Data.....	IV-1
IV.1.1 Profil Responden	IV-1
IV.1.2 Pernyataan Motivasi (X_1)	IV-5
IV.1.3 Pernyataan Kompensasi (X_2).....	IV-13
IV.1.4 Pernyataan Kinerja (Y).....	IV-21
IV.2 Pengolahan Data	IV-27
IV.2.1 Uji Validitas Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kinerja (Y).....	IV-27
IV.2.2 Uji Reliabilitas Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kinerja (Y) ..	IV-29

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... V-1

V.1 Analisis	V-1
V.1.1 Hubungan Antar Variabel Menggunakan Analisa Korelasi	V-1
V.1.2 Pengaruh Motivasi (X_1) Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y) ...	V-1
V.1.2.1 Matriks Korelasi Antar Variabel	V-2
V.1.2.2 Matriks Korelasi Variabel Independen.....	V-2
V.1.2.3 Koefisien Determinasi	V-2
V.1.2.4 Koefisien Jalur.....	V-3
V.2 Pembahasan	V-3
V.2.1 Hipotesis Uji F.....	V-3
V.2.2 Hipotesis Uji T	V-4
V.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	V-6
V.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	V-7

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	VI-1
VI.1 Kesimpulan.....	VI-1
VI.2 Saran	VI-2

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui motivasi dari pimpinan atau perusahaan.

PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk adalah perusahaan manufaktur yang ada di Kota Bandung. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1988 dengan nama PT. Bintang Kharisma, dan pada tahun 1997, Perseroan mengganti nama dari PT. Bintang Kharisma, Tbk menjadi PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.

PT. Primarindo Asia Infrastructure merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi beraneka ragam jenis sepatu dengan merk tersendiri. Penjualan sepatu di pasar dalam negeri dengan merk sendiri yaitu “Tomkins”. Sampai saat ini, penjualan sepatu Tomkins telah tersebar ke seluruh Indonesia. Selain memproduksi dan memasarkan sepatu “Tomkins”, PT. Primarindo Asia Infrastructure juga menerima order produksi sepatu

merk lain untuk keperluan ekspor, seperti Lonsdale, Dunlop, Firetrap, dan lain-lain.

Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Primarindo Asia Infrastructure harus terus menerus dan berkesinambungan dalam memotivasi karyawan agar sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Visi PT. Primarindo Asia Infrastructure yaitu “Menjadi pemimpin dalam industri sepatu di Indonesia” dalam mewujudkan visinya, PT. Primarindo Asia Infrastructure mempunyai misi yaitu:

1. Mempunyai proses produksi yang paling efisien.
2. Menghasilkan produk berkualitas tinggi untuk memenuhi kepuasan pelanggan.
3. Menjadi mitra usaha terpercaya dalam menghadapi tantangan saat ini dan di masa depan.
4. Mempunyai sepatu merk sendiri yang menjadi nomor satu di pasar dalam negeri.

Dari visi dan misi tersebut, PT. Primarindo Asia Infrastructure menghasilkan suatu strategi perusahaan untuk menjalankan proses bisnisnya. Adapun strategi yang dimiliki PT. Primarindo Asia Infrastructure antara lain:

1. Menyempurnakan *Standard Operating Procedure* guna meningkatkan efisiensi dan meminimalkan risiko usaha
2. Mengoptimalkan peran dan fungsi pengendalian internal.
3. Meningkatkan kompetensi karyawan melalui berbagai pelatihan.
4. Meningkatkan kerjasama dengan segenap pemangku kepentingan untuk mengoptimalkan kinerja.

Terkait dengan visi dan misi serta strategi perusahaan, PT. Primarindo Asia Infrastructure berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar dapat tercapainya target produktivitas kinerja karyawan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi masih banyak karyawan yang tidak memenuhi harapan yang mempengaruhi penilaian produktivitas kinerja sehingga tidak terlihat meningkat secara signifikan.

Data tingkat kehadiran karyawan PT. Primarindo Asia Infrastructure dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 1.1 Persentase Absensi Karyawan Tahun 2018 Bulan Januari-Juni

Tahun 2018	Jumlah Karyawan			Total Tidak Hadir	Persentase Tidak Hadir	Jumlah Karyawan	Hari Kerja
	Idzin/Cuti	Sakit	Tanpa Keterangan				
Januari	11	9	16	36	4.46%	808	26
Februari	18	15	31	64	7.92%	808	23
Maret	15	23	28	66	8.17%	808	25
April	5	22	41	67	8.29%	808	24
Mei	38	33	61	132	16.34%	808	24
Juni	67	51	43	161	19.93%	808	18

Sumber: PT. Primarindo Asia Infrastructure

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Menurut Wibowo (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Adapun menurut Koesmono (2005) Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya.

Kinerja karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh beberapa faktor salah satunya kompensasi uang didapatkan dari perusahaan dan motivasi karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Sebuah perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berperan penting dalam mewujudkan kinerja yang terbaik. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Siagian (2015:253) manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya. Maka dari itu sebuah perusahaan dituntut agar mampu dalam

meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara pemberian kompensasi yang sesuai serta motivasi untuk para karyawannya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Hasibuan 2012:118). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:83) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Yani (2012:139) kompensasi adalah bentuk pembayaran, bentuk manfaat dan insentif agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat. Dari beberapa pengertian tersebut dapat digambarkan bahwa kompensasi sangat bisa menjadi salah satu faktor kinerja dari seorang karyawan di perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah motivasi dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik, motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Handoko, 1999). Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi secara otomatis kinerjanya akan meningkat. Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai

sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dari karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Handoko (2003:155) pemberian kompensasi digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, dengan adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Begitupun terhadap pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Suwatno dan Priansa dalam Kansil dan Rustono (2015) dalam melihat seberapa besar motivasi kerja dari karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Begitupun menurut Mangkunegara (2014:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure kurang baik, hal tersebut dikarenakan presentase tidak hadir karyawan mengalami peningkatan, sehingga hal ini dapat berdampak buruk pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primarindo Asia Infrastructure Bandung”.

I.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure?

I.3 Batasan dan Asumsi Masalah

Untuk lebih memusatkan penelitian pada pokok permasalahan dan untuk mencegah terlalu luasnya pembahasan yang mengakibatkan terjadinya kesalahan interpretasi terhadap simpulan yang dihasilkan, maka dalam hal ini dilakukan pembatasan yaitu :

1. Objek penelitian kinerja dilakukan terhadap karyawan operator produksi melalui HRD PT. Primarindo Asia Infrastructure.
2. Waktu penelitian terhadap karyawan PT. Primarindo Asia Infrastructure dilakukan selama 1 bulan.

Agar penelitian tidak meluas dan menyimpang dari tujuan yang diinginkan, maka diberikan beberapa asumsi adalah sebagai berikut :

1. Kondisi kerja dianggap normal, tidak ada gangguan keamanan yang mengganggu jalannya aktivitas kinerja pada PT. Primarindo Asia Infrastructure.

I.4 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia Infrastructure

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan selama kegiatan penelitian tugas akhir, yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan diharapkan dapat menjadi masukan mengenai langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan oleh pihak PT. Primarindo Asia Infrastructure dalam upaya menangani permasalahan kompensasi dan motivasi kerja karyawan sekaligus menjadi bahan referensi dalam melakukan pengkajian lebih lanjut.
2. Diharapkan dapat menjadi pengalaman dan bekal bagi penulis di dunia kerja kelak, dan diharapkan menjadi referensi bagi penulis demi mengembangkan ilmu yang penulis peroleh.
3. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

I.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan dan asumsi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan mengenai uraian singkat mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, baik yang berhubungan dengan tujuan penelitian maupun yang berhubungan dalam pembahasan dan pengolahan data serta pembahasan dan penganalisaan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai model pemecahan masalah yang akan digunakan dalam penelitian, serta langkah-langkah pemecahan masalah yang diambil dari konsep dan teori yang ada.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan mengenai data umum perusahaan dan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah yang selanjutnya dilakukan pengolahan data dan pembahasan hasil pemecahan masalah tersebut.

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisa dan pengolahan data berdasarkan teori yang telah diuraikan pada landasan teori dan usulan pemecahan masalah.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diusulkan berdasarkan hasil penelitian agar dapat diterapkan pada objek penelitian, serta saran dari penulis yang disampaikan untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR PUSTAKA

Azwar, Syaifudin.(2000). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Noor, Juliansyah. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Prabu, Mangkunegara AA. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, Darmnsyah Haddad. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Riyadi, Slamet. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung : Program Sarjana Unpad

Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta

Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Pustaka dari Situs Internet:

Retherford, Robert (1993) <https://teorionline.wordpress.com/2010/01/30/analisis-jalur-path-analysis/>., pada 18 Desember 2018

Mangkunegara, Anwar (2005) <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/21-pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html>., pada 15 Desember 2018

Sagir (2003) <https://idtesis.com/pengertian-motivasi-kerja-menurut-para-ahli/>., pada 15 Desember 2018

Nawawi, Hadari (2003) <https://satujam.com/sumber-daya-manusia/>., pada 15 Desember 2018